

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไถ่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไถ่
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถาม ได้โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล ให้ตรงกับความจริงให้มากที่สุดเพื่อความ
สมบูรณ์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วน
ท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพต่อไป

นางสาวศรีวรรณ อรุณรุ่ง

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี

46 - 55 ปี

25 - 35 ปี

56 ปีขึ้นไป

36 - 45 ปี

3. ระดับการศึกษา

ประถมศึกษา

อนุปริญญา / ปวส.

มัธยมศึกษาตอนต้น

ปริญญาตรี

มัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช.

ปริญญาโท

4. ตำแหน่งงาน

พนักงานเทศบาล

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ลูกจ้างประจำ

พนักงานจ้างทั่วไป

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

ต่ำกว่า 5 ปี

16 - 20 ปี

5 - 10 ปี

มากกว่า 20 ปี

11 - 15 ปี

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไถ่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่าหน่วยงานของท่านมีประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในแต่ละข้อ
 อยู่ระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล	ระดับประสิทธิภาพ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง					
1. การวางแผนอัตรากำลังมีการสำรวจอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน					
2. การวางแผนอัตรากำลังมีความสอดคล้องกับปริมาณงาน ของเทศบาล					
3. การวางแผนอัตรากำลังมีการวิเคราะห์ตามความต้องการ ของเทศบาล					
4. การวางแผนอัตรากำลังของเทศบาลมีการวางแผน ไว้อย่างเหมาะสม					
5. การวางแผนอัตรากำลัง มีการกำหนดรายละเอียดของงาน ในทุกตำแหน่งอย่างเหมาะสม					
6. บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลัง					
ด้านการสรรหาบุคคล					
7. การสรรหาบุคคลเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง					
8. วิธีการสรรหาบุคคล ใช้วิธีการที่เหมาะสมยึดหลักความเป็นธรรม					
9. การสรรหาบุคคลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับ แผนอัตรากำลังที่วางไว้					
10. การสรรหาบุคคลทั้งจากภายใน และภายนอก มีการประชาสัมพันธ์ ให้บุคคลทั่วไปทราบอย่างทั่วถึง					
11. การสรรหาบุคคลมีการใช้หลักความรู้ความสามารถ ของผู้สมัครในการคัดเลือก					
12. การกำหนดรายละเอียดในการสรรหาบุคคลมีความชัดเจน					

ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล	ระดับประสิทธิภาพ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการพัฒนาบุคลากร					
13. มีการวางแผนเพื่อพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ					
14. มีจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก					
15. เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าฝึกอบรมตามความถนัดและความสนใจ					
16. จัดให้มีการประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับพนักงานเป็นประจำทุกปี					
17. บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาแล้วได้นำความรู้ที่ได้มาเผยแพร่ให้บุคลากรในสังกัดทราบ					
18. มีการสนับสนุนให้ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรของเทศบาล					
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
19. แจงขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
20. ชี้แจงเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน					
21. ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
22. ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากความสามารถ ความอดุสาหะ และการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสม					
23. ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากปริมาณงาน คุณภาพของผลงาน และความคุ้มค่าของผลงาน					
24. ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างเปิดเผยและเป็นธรรม					

ตอนที่ 3

ข้อเสนอแนะอื่นๆ.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง
ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

ประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ IOC

ประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิ
แบบสอบถามเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไถ่
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้ศึกษา นางสาวศิววรรณ อรุณรุ่ง นักศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
รุ่นที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ประเมินผลเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไถ่
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 24 ข้อ
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- ผู้ทรงคุณวุฒิ
1. ผศ.ดร.อดิศร ภู่อสาระ
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
 2. ดร.ภาคิน โชติเวศย์ศิลป์
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
 3. นายอรรถพร บุญจิตรากุล
ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลอุทัย เทศบาลตำบลอุทัย อำเภออุทัย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 4. นางสุทาร์ตน์ อรุณบรรเจิดกุล
ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองท่าโขลง อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี
 5. นางสาวพรทิพย์ แก้วเกิด
ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป เทศบาลเมืองฝักไถ่ อำเภอฝักไถ่
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

หลักเกณฑ์การตรวจสอบค่า IOC

การวิเคราะห์เครื่องมือ (แบบสอบถาม) ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย IOC คือ ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (IOC : Index of Item Objective Congruence) แล้วประเมินผลเครื่องมือ ดังนี้

- ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
 - ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
 - ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์
- แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

$$\text{สูตรการหาค่า IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

โดยกำหนดให้

- IOC = ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ
- $\sum R$ = ผลรวมของคะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ
- N = จำนวนกรรมการผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแบบสอบถามในการหาประสิทธิภาพ (รวม 5 คน)
แบบสอบถามเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไถ่
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ผู้ศึกษา นางสาวศรีวรรณ อรุณรุ่ง นักศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
รุ่นที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่...					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม							
1. เพศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เที่ยงตรง ใช้ได้
2. อายุ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เที่ยงตรง ใช้ได้
3. ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เที่ยงตรง ใช้ได้
4. ตำแหน่งงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เที่ยงตรง ใช้ได้
5. ประสบการณ์ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เที่ยงตรง ใช้ได้
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหาร งานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไถ่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา							
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง							
1. การวางแผนอัตรากำลังมีการสำรวจอัตรากำลัง ที่มีอยู่ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เที่ยงตรง ใช้ได้
2. การวางแผนอัตรากำลังมีความสอดคล้องกับ ปริมาณงานของเทศบาล	+1	+1	+1	+1	0	0.80	เที่ยงตรง ใช้ได้
3. การวางแผนอัตรากำลังมีการวิเคราะห์ตาม ความต้องการของเทศบาล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เที่ยงตรง ใช้ได้
4. การวางแผนอัตรากำลังของเทศบาลมีการ วางแผนไว้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เที่ยงตรง ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่...					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง							
5. การวางแผนอัตรากำลัง มีการกำหนดรายละเอียดของงานในทุกตำแหน่งอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เที่ยงตรง ใช้ได้
6. บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลัง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เที่ยงตรง ใช้ได้
ด้านการสรรหาบุคคล							
7. การสรรหาบุคคลเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เที่ยงตรง ใช้ได้
8. วิธีการสรรหาบุคคล ใช้วิธีการที่เหมาะสมยึดหลักความเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เที่ยงตรง ใช้ได้
9. การสรรหาบุคคลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับแผนอัตรากำลังที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เที่ยงตรง ใช้ได้
10. การสรรหาบุคคลทั้งจากภายใน และภายนอก มีการประชาสัมพันธ์ ให้บุคคลทั่วไปทราบอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เที่ยงตรง ใช้ได้
11. การสรรหาบุคคลมีการใช้หลักความรู้ความสามารถของผู้สมัครในการคัดเลือก	+1	+1	+1	0	+1	0.80	เที่ยงตรง ใช้ได้
12. การกำหนดรายละเอียดในการสรรหาบุคคล มีความชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เที่ยงตรง ใช้ได้
ด้านการพัฒนาบุคลากร							
13. มีการวางแผนเพื่อพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เที่ยงตรง ใช้ได้
14. มีจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เที่ยงตรง ใช้ได้
15. เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าฝึกอบรมตามความถนัด และความสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เที่ยงตรง ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่...					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
ด้านการพัฒนาบุคลากร							
16. จัดให้มีการประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการ สำหรับพนักงานเป็นประจำทุกปี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เที่ยงตรง ใช้ได้
17. บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาแล้ว ได้นำความรู้ที่ได้มาเผยแพร่ให้บุคลากร ในสังกัดทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เที่ยงตรง ใช้ได้
18. มีการสนับสนุนให้ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากร ของเทศบาล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เที่ยงตรง ใช้ได้
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน							
19. แจกชั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เที่ยงตรง ใช้ได้
20. ชี้แจงเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เที่ยงตรง ใช้ได้
21. ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพิจารณา การประเมินผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เที่ยงตรง ใช้ได้
22. ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจาก ความสามารถ ความอดุสาหะ และการปฏิบัติตน ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เที่ยงตรง ใช้ได้
23. ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจาก ปริมาณงาน คุณภาพของผลงาน และความคุ้มค่าของผลงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เที่ยงตรง ใช้ได้
24. ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นไปอย่างเปิดเผย และเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เที่ยงตรง ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่...					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ							
1. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เที่ยงตรง ใช้ได้

ตรวจสอบแล้วรับรองว่าสามารถนำไปใช้ได้จริง

(ดร.กมลวรรณ วรรณชนง)

อาจารย์ที่ปรึกษา